

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Jedes Jahr erkranken in Deutschland Millionen von Menschen. Für viele bedeutet das, dass sie möglicherweise eine Zeit lang nicht am Erwerbsleben teilhaben können. Das Risiko steigt mit dem Lebensalter. Es fehlt dem Unternehmen dann nicht nur eine Arbeitskraft, sondern auch wertvolles Wissen und Erfahrung. Hier setzt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an. Es hilft Mitarbeitenden, wieder in ihr Unternehmen zurückzukehren und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

1. Grundlage

§167 Abs. 2 des SGB IX verpflichtet jeden Arbeitgeber, sich aktiv um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu kümmern und ihnen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von der Größe eines Unternehmens und gilt für alle Beschäftigten. Anspruch auf dieses Verfahren haben alle Erwerbstätigen, die in einem Jahr sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank waren. Die Krankheitsursachen spielen dabei keine Rolle. Zielsetzung des BEM ist es, eine von allen gemeinsam getragene Lösung zu finden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

2. Beteiligte am BEM

Für ein erfolgreiches BEM ist die Gründung eines BEM-Teams zu empfehlen, das den gesamten Prozess begleitet und Entscheidungen unmittelbar treffen kann. Entscheidend ist, dass der oder die BEM-Berechtigte

selbst entscheidet, wer an den Gesprächen beteiligt wird.

Eine empfohlene Zusammensetzung des BEM-Teams besteht aus:

- BEM-Berechtigte:r
- Arbeitgeber oder Vertreter:in
- Betriebliche Interessenvertretung
- Zertifizierter Disability Manager:in, Berater:in für Gesundheitsmanagement (intern/extern)

Je nach Lage des Einzelfalls können weitere zentrale Akteure mit hinzugezogen werden: Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärzt:innen, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Führungskraft, Gleichstellungsbeauftragte:r, Suchtberater:in, Datenschutzbeauftragte:r.

Besonders zu empfehlen ist es, eine intern oder extern zertifizierte Beraterin oder einen BEM-Beauftragten zu engagieren.

BEM-Beauftragte führen die Gespräche und bringen alle erforderlichen Akteure an einen Tisch. Sie prüfen zudem, ob externe Einrichtungen wie z.B. Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträger, die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder Berufsbildungseinrichtungen unterstützend mitwirken können.



Fakten Online



Weitere wissenswerte Factsheets können Sie hier kostenlos downloaden: <https://bgpre.de/dy78s>

96,3 Prozent

In Betrieben ab 501 Mitarbeitenden verbleiben „alle“ oder „überwiegend“ im Betrieb, nachdem sie ein BEM erfolgreich beendet haben.



Quelle: Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Analyse der BEM-Einflussfaktoren und Erprobung eines modellhaften BEM-Ansatzes (RE-BEM), Empirisches Studie zum BEM des DB-Bildungswerkes, Abschlussbericht 2018

Sie klären alle Beteiligten über Rechte, Pflichten und den Datenschutz auf, klären die Einwilligung zur Datenerhebung und führen die BEM-Akte.

Die Koordination weiterer Gespräche und die Überprüfung der Maßnahmen gehören ebenfalls zu den Aufgaben. Sie sorgen dafür, dass die Akte ordnungsgemäß aufbewahrt und nach der entsprechenden Frist vernichtet wird.

3. Umsetzung

Die Erwartungen an solche Berater:innen sind hoch. Wichtige Voraussetzungen sind solide Kenntnisse der Arbeits- und Sozialgesetze, des nötigen Datenschutzes sowie Kenntnisse über das Einbinden inner- und außerbetrieblicher Kooperationspartner.

Soziale Kompetenzen in Gesprächsführung, Moderations- und Präsentationstechniken, aber auch die Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktlösung und ein gehöriges Maß an Empathie und Vertrauenswürdigkeit sind weitere Erfolgsgegaranten.

Im Mittelpunkt des Verfahrens steht nicht die Diagnose, sondern die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -organisation. Darunter fallen auch mögliche Entlassungen wie zum Beispiel technische Hilfen. Konkrete Maßnahmen zur betrieblichen Wiedereingliederung können sehr vielfältig sein.

Sie reichen von der Teilnahme an einer medizinischen Reha-Maßnahme oder einer stufenweisen Wiedereingliederung und der Anpassung des Arbeitsplatzes bis hin zu Weiterbildung und Umschulung des Beschäftigten. Manchmal erreicht man auch mit kleinen Maßnahmen große Erfolge.

Das Verfahren ist jedoch immer ein verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der mithilfe der Falldokumentation in der BEM-Akte festgehalten wird.

4. Freiwilligkeit

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist für den Arbeitgeber verpflichtend, für Arbeitnehmer:innen ist die Teilnahme freiwillig. Auch ein bereits begonnenes

In 2021 wurden **697,9 Mio** **Arbeitsunfähigkeitstage** in Deutschland registriert.

46 % aller **Arbeitsunfähigkeitstage** werden durch Langzeiterkrankungen verursacht. Unter Langzeiterkrankungen werden Erkrankungen mit AU-Zeiten über 6 Wochen verstanden.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2022. Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2021

Ein **Arbeitsunfähigkeitstag** kostet ein Unternehmen in Deutschland Schätzungen zufolge **475,-** Euro.



Sechs Wochen Krankheit kosten **14.250,-** Euro.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2022. Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2021

BEM kann der oder die Mitarbeitende jederzeit stoppen. Außerdem ist niemand verpflichtet, über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen.

Entscheidet sich eine BEM-berechtigte Person, nicht am BEM teilzunehmen, ergeben sich keine arbeitsrechtlichen Auswirkungen. Im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung können sich Arbeitnehmende dann jedoch nicht beim Arbeitsgericht auf ein fehlendes BEM berufen.

5. Rechtliches

Grundvoraussetzung für das BEM ist die konsequente Einhaltung des Datenschutzes. Der oder die Mitarbeitende muss der Durchführung eines BEM zustimmen und ebenso einwilligen, dass personenbezogene Daten nach §4a Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bis auf Widerruf erhoben und verwendet werden. Daten, die zur Durchführung des BEM erhoben und genutzt werden, unterliegen dem besonderen Schutz nach § 3 Abs. 9 BDSG.

Hat der Arbeitgeber kein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten und spricht die krankheitsbedingte Kündigung aus, kann dies vor Gericht als unverhältnismäßig eingestuft werden. Das kann zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Dann muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er alles unternommen hat, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

6. Beratung und Unterstützung durch Fachleute

BG prevent ist bundesweit Ihr fachkundiger Ansprechpartner in allen Fragen rund um Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit. Nutzen Sie die langjährige Erfahrung des Unternehmens und lassen Sie sich bedarfsgerecht von Expert:innen unterstützen.

Rufen Sie uns an oder senden Sie eine E-Mail an:

BG prevent GmbH

Campus Bonn

Herbert-Rabius-Straße 1

53225 Bonn

Tel. 0800 1241188

Fax 0228 40072885

info@bg-prevent.de

bg-prevent.de



BG prevent hilft Ihnen!

Haben Sie weitere Fragen zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“? Ihre Expertinnen und Experten von BG prevent unterstützen Sie gerne.